

UNELE PROBLEME PRIVIND DESFACEREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

DE

I. IAVORSCHI

Creșterea continuă și sistematică a forțelor de producție ale țării în condițiile dezvoltării sectorului socialist al economiei naționale, nu numai că a înlăturat posibilitatea crizelor economice și a șomajului, dar a determinat și sporirea masivă a numărului de muncitori, tehnicieni, ingineri și funcționari ocupați în diferitele ramuri de activitate. Această dezvoltare a economiei naționale în cursul procesului de construire a bazei economice socialiste se reflectă în textele Constituției R. P. R. și prin consacrarea dreptului la muncă, ca unul dintre drepturile fundamentale ale cetățenilor.

Constituția R. P. R. înscrie dreptul la muncă în art. 77, prevăzând totodată și garanțiile materiale pentru exercitarea acestui drept. Garanțiile indicate prin Constituție sînt tocmai realitățile economiei naționale care îngăduie folosirea tuturor celor capabili de muncă în procesul producției sociale.

Dar pe lângă garanțiile materiale pe care le oferă însăși organizarea socialistă a economiei naționale, legislația statului democrat-popular mai prevede și o serie de garanții suplimentare privind exercitarea dreptului la muncă. Asemenea garanții sînt stabilite și prin normele juridice care reglementează desfacerea contractului de muncă.

Codul muncii indică, în mod limitativ, cauzele de stingere a obligațiilor decurgînd din contractul de muncă, stabilește procedura desfacerii acestui contract și precizează drepturile angajatului concediat. Prin ansamblul normelor privitoare la desfacerea contractului de muncă, codul muncii pune la îndemîna angajaților mijloace de apărare împotriva conședierilor abuzive.

Contractul de muncă poate fi desfăcut din diferite cauze, care sînt precizate îndeosebi în art. 18—20 codul muncii. Unele dintre aceste cauze privesc o schimbare în situația de fapt și de drept a aceluia care angajează, determinînd încetarea raporturilor contractuale cu o parte sau chiar toți angajații. În această categorie sînt cuprinse cauzele de desfacere a contractului de muncă prevăzute de art. 20, lit. a—c, codul muncii, care se referă la dizolvarea unității (lit. a), reducerea personalului (lit. b) și încetarea temporară a activității (lit. c).

Cuprinderea acestor cauze de desfacere a contractului de muncă într-o grupă distinctă este justificată nu numai prin faptul că ele privesc situația aceleiași părți contractante, dar îndeosebi prin caracterul lor comun, de a fi împrejurări obiective care duc la încetarea raporturilor contractuale cu anumite consecințe identice pentru angajații concediați.

Pentru a indica pe una din părțile contractante, codul muncii în-
trebuințează termenul „unitate”, cit și expresia „acela care angajează”. În
condițiile etapei actuale ale construcției socialiste, „acela care angajează”
sau „unitatea” poate fi, în primul rînd, una dintre persoanele juridice la
care se referă art. 26 al decretului nr. 31 privitor la persoanele fizice și
persoanele juridice, din 30 ianuarie 1954, adică o organizație socialistă;
mult mai rar, calitatea de „acela care angajează” o pot avea și persoanele
fizice, precum și persoanele juridice din sectorul particular¹⁾ al
economiei naționale¹⁾.

Dintre persoanele juridice indicate în textul menționat, cel mai frec-
vent sînt în situația de „acela care angajează” instituțiile de stat, organi-
zațiile economice socialiste de stat, precum și organizațiile obștești. În
limitele restrînse stabilite prin statutele respective, în această situație
poate să apară chiar și organizațiile cooperatiste, dar în cazul lor rapor-
turile juridice de muncă salariată prezintă o importanță cu totul secun-
dară față de raporturile juridice de muncă cooperatist-colectiviste, care
sînt specifice organizațiilor cooperatiste.

Dat fiind faptul că marea majoritate a muncitorilor și funcționarilor
își desfășoară munca în cadrul instituțiilor de stat și al organizațiilor
economice socialiste de stat, ne vom limita numai la aceste persoane
juridice în examinarea problemei desfacerii contractului de muncă din
cauza reducerii personalului, încetării temporare a activității și dizolvării
unității respective.

În acest studiu, cazurile de desfacere a contractului de muncă sînt
prezentate într-o ordine diferită de cea a codului muncii, succesiunea
lor fiind legată de amploarea consecințelor produse de schimbarea inter-
venită în situația unității, asupra contractelor de muncă în curs de exe-
cutare, adică de la concedierea unui număr de angajați, la concedierea
tuturor angajaților unității respective.

REDUCEREA PERSONALULUI ORGANIZAȚIEI SOCIALISTE DE STAT

Una dintre cauzele de desfacere a contractului de muncă pe durată
determinată ori nedeterminată sau pentru îndeplinirea unei lucrări deter-
minate este reducerea personalului organizației socialiste de stat. În această
privință, art. 20 codul muncii prevede următoarele: „contractul de muncă...
poate fi desfășurat de către acela care angajează, în cazul cînd: ...b) se
reduc personalul din administrație sau din producție”.

În redacțiunea anterioară modificării din 24 iulie 1956, art. 20, lit. b,
admitea desfacerea contractului de muncă pentru motivul că unitatea „își
reduc activitatea”, ceea ce, desigur, că nu este tot una cu reducerea

1) A se vedea și art. 132 codul muncii.

personalului. Vechea redacțiune putea să dea loc și la interpretarea potrivit căreia aplicarea art. 20, lit. b, codul muncii era limitată numai la cazurile de micșorare a volumului de lucrări al unității respective. Ori, ținându-se în mod just, literatura juridică sovietică²⁾, cit și Tribunalul Suprem din U. R. S. S. și R. P. R.³⁾ au înțeles prin „reducerea activității” nu numai micșorarea volumului de lucrări, dar și schimbările din procesul producției care determină o reducere a numărului de angajați, chiar fără restrângerea volumului global al lucrărilor (reducerea statului de funcții).

Evident că noua redacțiune a art. 20, lit. b, codul muncii este mai corespunzătoare proceselor care se pot produce în cadrul organizațiilor socialiste. Astfel, activitatea întreprinderilor urmează, în general, o linie ascendentă și numai în mod excepțional cerințele planificării pot impune, pentru unele dintre ele, o restrângere trecătoare a volumului de lucrări. Dar introducerea procedurilor tehnologice mai avansate, folosirea deplină a tehnicii noi, creșterea productivității muncii, înlăturarea lipsurilor privind repartizarea și folosirea forțelor de muncă, — toate acestea pot duce la reducerea personalului din producție și administrație fără restrângerea volumului de lucrări și chiar cu creșterea lui.

În *Raportul de activitate al C.C. al P.M.R. la Congresul al II-lea al Partidului* s-a arătat că „în multe întreprinderi există un număr mai mare de muncitori și funcționari decât cel necesar producției. Numărul de ateliere și de secții este de asemenea mai mare decât cel cerut de procesul tehnologic al producției, ceea ce duce la o risipă de cadre de conducere, de maiștri, ingineri și personal administrativ”⁴⁾. Economisirea forțelor de muncă este însă o cerință a economiei socialiste și ea reclamă stabilirea unei juste corelații între sarcinile de producție și cadrele folosite. În condițiile arătate, reducerea personalului poate avea loc fără micșorarea volumului de lucrări al organizațiilor socialiste. Prin această reducere de personal se urmărește îmbunătățirea repartiției și folosirii forțelor de muncă, pentru a influența favorabil activitatea aparatului economic și de stat și pentru a reduce prețul de cost al producției, în vederea creșterii acumulărilor și a salariului real.

Bineînțeles că reducerea personalului unei organizații socialiste nu trebuie să constituie un pretext pentru desfacerea abuzivă a contractelor de muncă. O astfel de concediere ar reprezenta încălcarea dreptului la muncă, fiind totodată contrarie normelor eticii socialiste.

Modificarea codului muncii, din 24 iulie 1956, ținând seama de soluțiile admise anterior în literatura juridică și practica judiciară, a stabilit anumite garanții pentru angajați în cazul reducerii de posturi care determină desfacerea unor contracte de muncă.

2) A. E. Pașerstnik, *Dreptul la muncă*, Ed. Stat, Buc., 1954, p. 56; *idem*, *Soluționarea litigiilor de muncă*, Ed. Stat, Buc., 1955, p. 74.

3) Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 346 din 30 octombrie 1952, *Culegere de decizii ale Plenului și colegiilor Tribunalului Suprem R. P. R.*, vol. I, Buc., 1955, nr. 89, p. 181; *idem*, decizia nr. 222 din 22 februarie 1955, *Legalitatea populară*, nr. 4/1955, p. 399—400.

4) Gh. Gheorghiu-Dej, *Raportul de activitate al Comitetului Central al Partidului Muncitoresc Român la Congresul al II-lea al Partidului*, E. S. P. L. P., Buc., 1955, p. 63.

Din cuprinsul art. 20¹ codul muncii rezultă că, în cazul reducerii de personal, desfacerea contractului de muncă este legală numai dacă a fost făcută în următoarele condiții:

- a) personalul organizației socialiste de stat a fost efectiv redus;
- b) angajatul concediat a ocupat un post care a fost desființat sau un alt post de aceeași natură;
- c) organizația socialistă a făcut selecționarea și redistribuirea personalului în cazul desființării unui post de aceeași natură cu cel ocupat de angajatul concediat.

a) *Reducerea personalului.* Pentru a putea constitui un temei legal al desfacerii contractului de muncă, reducerea personalului unei organizații socialiste de stat trebuie să fie hotărâtă de organul competent și totodată să fie efectivă, în sensul că această reducere să privească angajați folosiți în procesul producției și a căror menținere în serviciu nu mai este necesară, ea fiind chiar păgubitoare pentru organizația respectivă și economia națională. Aceasta înseamnă că reducerea statului de funcții trebuie să privească posturi care sînt ocupate, iar nu numai posturi libere, ceea ce de altfel precizează art. 20 codul muncii. Cu alte cuvinte, desființarea posturilor neocupate nu constituie o reducere a statului de funcții care să aibă consecințe asupra contractelor de muncă în curs de executare.

Desfacerea contractului de muncă este ilegală dacă postul fiind menținut în stat, salariatul a fost concediat pentru reducere de personal, iar în postul său a fost angajată o altă persoană, din afara cadrelor unității respective. În asemenea caz, reducerea de personal este fictivă și ea nu poate constitui o justificare legală a concedierii. Acest punct de vedere, care s-a impus din considerente privind apărarea dreptului la muncă, a fost adoptat, în general, de literatura juridică sovietică⁵⁾ și de practica Tribunalului Suprem din U.R.S.S. și R.P.R.⁶⁾. Pentru aceleași considerente, este abuzivă și concedierea unui angajat care în prealabil a fost trecut de conducerea organizației respective într-un post despre care ea știa că va fi desființat, această schimbare fiind făcută tocmai în scopul desfacerii contractului, căreia voia să-i dea o astfel de justificare aparentă⁷⁾. O asemenea concediere este contrarie principiilor dreptului muncii R.P.R. și totodată constituie o încălcare a normelor eticii socialiste privind conducerea instituțiilor și organizațiilor de stat.

Așadar, desfacerea contractului de muncă de către conducerea unității fiind o măsură gravă pentru angajat, ea trebuie luată corespunzător nevoilor reale ale producției, dar și cu respectarea drepturilor angajatului.

- b) *Desființarea postului.* Reducerea statului de funcții poate să

5) N. G. Alexandrov, *Drept muncitoresc sovietic*, Ed. Stat, Buc., 1950, p. 181.

6) Tribunalul Suprem R.P.R., col. civ., decizia nr. 222 din 22 febr. 1955, *Legal. pop.*, nr. 4/1955, p. 399-400; *idem*, decizia nr. 1936 din 18 sept. 1955, *Legal. pop.*, nr. 1/1956, p. 89-90.

7) Tribunalul Suprem R.P.R., col. civ., decizia nr. 346 din 30 oct. 1952, *Culegere de decizii ale Plenului și colegiilor Tribunalului Suprem R.P.R.*, vol. I, Ed. Stat, Buc., 1955, nr. 89.

privească postul unic existent pentru un anumit gen de muncă din cadrul organizației socialiste respective sau unul ori mai multe posturi dintr-o categorie mai largă de posturi privind același gen de muncă, adică posturi „de aceeași natură”, după cum se exprimă art. 20¹ codul muncii.

Credem că urmează a fi considerate ca posturi „de aceeași natură” posturile din statul de funcții al unității respective care au aceeași denumire, deși lor le-ar putea corespunde categorii și poziții de salarizare diferite. Într-adevăr, denumirea identică a unor posturi trebuie să arate că angajații respectivi îndeplinesc același fel de lucrări sau mult asemănătoare prin natura lor, indiferent de locul de muncă din cadrul unității, — lucrări care reclamă o calificare profesională în aceeași meserie sau profesiune; de exemplu, denumirea posturilor de contabil, dactilograf, paznic etc.

Categoriile și pozițiile de salarizare ale posturilor „de aceeași natură” sînt determinate de importanța și volumul lucrărilor corespunzătoare, iar nu de însăși natura muncii respective.

Așadar, aprecierea unui post ca fiind „de aceeași natură” cu postul ocupat de angajatul concediat trebuie făcută pe baza statului de funcții aprobat.

Contractul de muncă al angajatului care ocupă postul unic poate fi desfăcut, o dată cu desființarea postului respectiv, fără a se pune problema selecționării și redistribuirii personalului.

În cazul cînd în statul de funcții al organizației socialiste de stat există mai multe posturi „de aceeași natură”, care însă pot fi de importanță, categorii și poziții de salarizare diferite, suprimarea unuia sau mai multor asemenea posturi ocupate, deschide dreptul conducerii unității de a proceda la selecționarea și redistribuirea angajaților respectivi, în scopul menținerii în serviciu a celor mai corespunzători în muncă.

c) *Selecționarea și redistribuirea personalului.* Art. 20¹, al. 2, codul muncii limitează selecționarea personalului la angajații care ocupă posturi de natura acelor desființate. Această dispoziție înlătură o mișcare mai largă în personalul organizației socialiste de stat, care ar putea să aibă consecințe nefavorabile pentru producție, și totodată ușurează compararea activității angajaților, restrîngînd-o numai la acei ce îndeplinesc munci de același gen.

În redacțiunea anterioară a art. 20 codul muncii, dreptul conducerii unității de a selecționa angajații cu prilejul reducerii de personal nu fusese prevăzut în mod expres, dar acest drept a fost recunoscut de practica judiciară. Printr-o serie de decizii pronunțate în ultimii ani, Tribunalul Suprem R.P.R. a arătat că în cazul reducerii statului de funcții, conducerea organizației socialiste de stat are dreptul de a selecționa și re-grupa angajații, procedînd la defacerea unuia sau mai multor contracte de muncă, chiar dacă posturile angajaților concediați au fost menținute în noua schemă⁸). Dar în aceste decizii nu se subliniază că selecționa-

8) Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 953 din 3 dec. 1954 și decizia nr. 4 din 3 ian. 1955, ambele în *Legal. pop.*, nr. 1/1955, p. 76-77, resp. 78-79; decizia nr. 222 din 22 febr. 1955, *Legal. pop.*, nr. 4/1955, p. 399-400; decizia nr. 950 din 18 nov. 1953; decizia nr. 46 din 14 ian. 1955 etc.

rea și redistribuirea personalului trebuie limitată la angajații care ocupă posturi de aceeași natură. Un nou text introdus în codul muncii — art. 20¹ — aduce însă importante precizări cu privire la criteriul și limitele selecționării și redistribuirii angajaților în cazul reducerii personalului.

În privința criteriului după care va fi făcută selecționarea angajaților, codul muncii, prin art. 20¹, al. 2, dispune că „acela care angajează are dreptul ca, dintre angajații ce ocupă posturi de natura celor desființate, să rețină pe cei mai corespunzători în muncă”... Selecționarea fiind reclamată de interesele producției, prin „cei mai corespunzători în muncă”, trebuie să înțelegem, în primul rând, angajații cu o calificare mai înaltă și cu o mai mare productivitate în muncă. Acest punct de vedere, clar exprimat în literatura juridică sovietică⁹⁾ a fost adoptat și de Tribunalul Suprem din U.R.S.S., după cum rezultă îndeosebi din decizia de îndrumare a Plenului, dată la 11 ianuarie 1952¹⁰⁾.

Selecționarea angajaților care ocupă posturi de aceeași natură ridică și problema ordinii de preferință în cazul unor angajați cu același nivel de calificare profesională și cu o egală productivitate în muncă. În această privință, în U.R.S.S. există norme speciale, cuprinse în decizia Comisariatului Poporului pentru Muncă al R.S.F.S.R. din 6 februarie 1923, care — în cazul calificării și productivității în muncă egale — acordă preferință angajaților care întrețin doi sau mai mulți membri ai familiei sale, precum și altor categorii. Literatura juridică sovietică și Tribunalul Suprem U.R.S.S. au subliniat însă că familia numeroasă și situația materială mai puțin bună nu pot constitui criterii de preferință decât în cazul când angajații supuși selecționării au o situație egală sub raportul calificării profesionale și al productivității în muncă.

Criteriul profesional în selecționarea personalului a fost adoptat și de Tribunalul Suprem R.P.R., care într-una din deciziile sale precizează chiar că „principiul existent în această materie” este selecționarea cu menținerea în serviciu a angajaților care „sînt mai bine pregătiți din punct de vedere profesional”¹¹⁾.

Textul art. 20¹, al. 2, codul muncii nu rezolvă însă și problema ordinii de preferință în cazul unor angajați cu același nivel de calificare profesională și cu o egală productivitate în muncă, iar Tribunalul Suprem R.P.R. nu a dat îndrumări în această privință. Unele indicații găsim însă în recomandările Consiliului Central al Sindicatelor făcute comisiilor pentru soluționarea litigiilor de muncă, pentru a urmări „ca să fie menținuți în serviciu cei care au sarcini familiare grele sau se găsesc în alte situații pentru care legea acordă ocrotire specială (cei care au mai puțin timp până la pensionare, maternitate, boală și altele)”¹²⁾.

1

9) N. G. Alexandrov, *op. cit.*,⁵⁾ p. 181; A. E. Pașerstnik, *Soluționarea litigiilor de muncă*, Ed. Stat. Buc., 1955, p. 74; A. E. Pașerstnik, *Dreptul la muncă*, Ed. Stat. Buc., 1954, p. 57.

10) Decizia de îndrumare Cu privire la practica judecătorească în cauze civile izvorite din raportul de muncă.

11) Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 953 din 3 dec. 1954. *Culegere de decizii ale Plenului și colegiilor Tribunalului Suprem al R.P.R.*, vol. I, Ed. Stat. Buc., 1955, nr. 90, p. 184.

12) *Ce trebuie să știe Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă și Constituțiile de judecată tovărășească*, Ed. C.C.S., Buc., 1955, p. 49-50.

Așadar, selecționarea angajaților trebuie făcută în primul rînd după un criteriu obiectiv (calificarea și productivitatea în muncă), care este impus de interesele producției socialiste, iar criteriile secundare folosite pentru stabilirea ordinii de preferință pot fi determinate de situațiile personale ale angajaților din aceeași categorii (vîrstă, starea sănătății etc.).

Redistribuirea personalului, ca de altfel și selecționarea lui, este limitată la angajații care ocupă posturi de aceeași natură cu postul sau posturile suprimate. În această privință, art. 20¹, al. 2, codul muncii aduce o precizare care nu era subliniată în practica Tribunalului Suprem R.P.R., înlăturînd, după cum s-a mai spus, o mișcare inutilă și chiar dăunătoare în personalul unității respective.

Fără îndoială că redistribuirea angajaților selecționați și care urmează a fi încadrați în posturile de aceeași natură rămase în statul de funcții, trebuie făcute după același criteriu al calificării profesionale și productivității în muncă. În acest sens, încă înainte de incorporarea art. 20¹ în codul muncii, Tribunalul Suprem R.P.R., decisese că regruparea salariaților se face ținîndu-se seama de capacitatea fiecărui angajat și de nevoile serviciului ¹³⁾.

Selecționarea personalului și redistribuirea lui în limitele posturilor de aceeași natură menținute în statul de funcții al organizației respective, duc la desfacerea contractelor de muncă ale angajaților mai puțin corespunzători sub raportul calificării profesionale și al productivității muncii. În consecință, concedierea acestor angajați este legală chiar dacă posturile ocupate anterior de către ei nu au fost suprimate, iar în locul lor au fost încadrați alți angajați ai unității, considerați mai corespunzători în muncă, și ale căror posturi, de aceeași natură, au fost desființate. Această soluție, care fusese admisă de autorii sovietici și de practica judiciară din U.R.S.S. și R.P.R. din considerente privind interesele producției socialiste, are acum un temei de text în art. 20¹ codul muncii.

Compararea activității angajaților care îndeplinesc același gen de muncă, făcută în vederea reducerii personalului, poate duce, cu prilejul redistribuirii lui, la trecerea unui angajat menținut în serviciu într-un post de o importanță și categorie de salarizare inferioară sau superioară. Dreptul conducerii organizației socialiste ca, în această situație, să poată trece pe un angajat într-un post inferior celui ocupat de el anterior a fost recunoscut de către juriștii sovietici și practica Tribunalului Suprem al U.R.S.S. Acest drept al conducerii unității este intim legat de selecționarea și redistribuirea personalului în limitele posturilor menținute în schemă. Plenul Tribunalului Suprem R.P.R., prin Decizia de îndrumare nr. 2 din 21 iunie 1955, a adoptat aceeași soluție, hotărînd că în cazul în care, în urma reducerii statelor de funcțiuni și a selecționării cadrelor, au rămas angajați care nu pot fi reîncadrați în posturi corespunzătoare celor deținute de ei anterior, unitatea îi poate

13) Tribunalul Suprem R.P.R., col. civ., decizia nr. 756 din 29 aprilie 1955, *Legal-pop.*, nr. 5/1955, p. 531-532.

reîncadra în alte posturi vacante, chiar dacă sînt inferior remunerate¹⁴⁾. Posibilitatea trecerii angajatului în alt post este acum prevăzută în lege (art. 20¹ codul muncii).

Potrivit principiului socialist al retribuiri după cantitatea și calitatea muncii depuse, angajatul trecut într-un post inferior celui ocupat mai înainte, urmează să primească salariul corespunzător noului post.

Evident că trecerea angajatului într-un post inferior ca urmare a selecționării și redistribuirii personalului nu este tot una cu retrogradarea în funcție pentru o durată limitată și cu reducerea corespunzătoare a salariului, care este o sancțiune disciplinară prevăzută în decretul nr. 255/1953. Prin urmare, trecerea angajatului într-un post inferior trebuie să fie condiționată de acceptarea lui, acesta putînd refuza noul post oferit.

Refuzul angajatului de a primi postul care i se oferă nu obligă conducerea organizației socialiste să procedeze la o nouă redistribuire a personalului. În acest caz, unitatea este în drept să desfacă contractul de muncă al angajatului respectiv, pe temeiul reducerii de personal. Această soluție, adoptată anterior în practica Tribunalului Suprem R.P.R.¹⁵⁾, a fost consacrată prin art. 20¹, al. 3, codul muncii, care dispune: „dacă angajatul nu este de acord cu noua încadrare, contractul de muncă este desfăcut pe baza art. 20, lit. b”.

Desfacerea contractului de muncă ca urmare a refuzului angajatului de a accepta noul post oferit, deschide dreptul persoanei concediate pentru reducere de personal de a solicita și obține reangajarea, bineînțeles în postul inferior refuzat. Într-adevăr, această persoană nu fusese concediată pe motivul că nu corespundea muncii încredințate potrivit contractului de muncă — ca în cazul desfacerii contractului pe temeiul art. 20, lit. d, — ci pentru că era mai puțin corespunzătoare în muncă decît ceilalți angajați care ocupau posturi de aceeași natură și au putut fi cuprinși în statul de funcții redus. Cu alte cuvinte, comparația între activitățile angajaților care ocupau posturi de aceeași natură indicase numai cine era mai puțin corespunzător în muncă, iar nu pe acela care în totul nu corespunde muncii pe care o avea potrivit contractului. Așadar, mai înainte de a face angajări de persoane din afara cadrelor unității, conducerea trebuie să satisfacă pe acei ale căror contracte de muncă au fost desfăcute pe temeiul art. 20, lit. b, codul muncii și care acceptă să fie reîncadrați în posturile devenite libere pe calea arătată. În această privință, Plenul Tribunalului Suprem R. P. R. a decis, prin decizia de îndrumare menționată mai sus, că „selecționarea angajaților pentru încadrarea noii scheme se poate face numai din cadrele existente la data cînd are loc restructurarea¹⁶⁾. Această soluție concordă cu conținutul art. 20¹, introdus recent în codul muncii.

Din cele expuse referitor la desfacerea contractului de muncă în

14) *Legalitatea populară* nr. 8/1955, p. 253. În același sens și Colegiul civil al Tribunalului Suprem R.P.R., decizia nr. 756 din 29 aprilie 1955, *Legal. pop.*, nr. 5/1955, p. 531-532.

15) Vezi nota 14.

16) Decizia de îndrumare nr. 2 din 21 iunie 1955, *Legal. pop.*, nr. 3/1955, p. 253.

cazul reducerii de personal, rezultă că dispozițiile corespunzătoare introduse prin modificarea codului muncii din 24 iulie 1955 au urmat, în general, drumul indicat de literatura juridică sovietică și de practica Tribunalului Suprem R.P.R. Soluțiile privind unele dintre principalele aspecte ale problemei, admise anterior și verificate ca fiind corespunzătoare intereselor producției și drepturilor angajaților, au fost consacrate acum prin noile texte ale codului muncii, contribuindu-se astfel la întărirea legalității populare.

Dat fiind vechea redacțiune a art. 20, lit. b, cit și îndeosebi interpretarea care trebuia să i se dea pe baza practicii Tribunalului Suprem R.P.R., decretul nr. 369/1956 pentru modificarea codului muncii, prin art. IV, a extins aplicarea noilor dispoziții cuprinse în art. 20, lit. b și art. 20¹ codul muncii și asupra cazurilor de desfacere a contractului de muncă „pentru reducerea activității”, precum și asupra soluțiilor adoptate în concordanță cu dispozițiile art. 20¹, care au intervenit pînă la data intrării în vigoare a acestui decret, adică pînă la 24 iulie 1956.

ÎNCETAREA TEMPORARĂ A ACTIVITĂȚII ORGANIZAȚIEI SOCIALISTE DE STAT

Procesul de producție dintr-o organizație socialistă de stat poate fi întrerupt, parțial sau total, din cauze și pe durate diferite. Uneori, întreruperea în producție poate să fie limitată la un anumit loc de muncă și să fie produsă din vina angajatului respectiv; de exemplu, defectarea unei mașini-unelte din neglijența celui care o minuieste îi provoacă acestui angajat încetarea lucrului. Alteori, activitatea uneia ori mai multor subunități sau chiar a întregii întreprinderi poate fi întreruptă din vina administrației, care — de exemplu — nu a luat la timp măsurile necesare pentru aprovizionarea cu materii prime, carburanți etc. Reparațiile capitale, calamitățile, pot duce, de asemenea, la întreruperea activității unei organizații socialiste de stat. Așadar, unele întreruperi în activitatea unității pot fi determinate de înseși nevoile producției (reparații capitale, adaptarea unor noi instalații), iar altele, din cauze străine de interesele producției (neglijență, calamități).

Întreruperile în activitatea unității care nu sînt determinate de înseși nevoile producției, au consecințe dăunătoare pentru organizația socialistă respectivă, cit și pentru economia națională. De aceea, normele dreptului democrat-popular care reflectă cerințele economiei socialiste privitoare la dezvoltarea continuă a producției și reducerea prețului de cost, în scopul creșterii sistemice a nivelului de trai, acționează în sensul frînării întreruperilor în producție.

În ceea ce privește situația angajaților, întreruperile în producție duc, în general, la micșorarea retribuției și chiar la desfacerea contractelor de muncă ale unor angajați.

Reglementînd retribuția muncii în cazuri speciale, codul muncii cuprinde și norme privitoare la plata orelor nelucrate în timpul „încetării lucrului” (art. 45). În acest caz, desigur că textul respectiv se referă la întreruperi în producție de durată mai mică și care, pentru

angajați, atrag numai consecințe în privința salarizării. Astfel, orele nelucrate în timpul încetării lucrului nu sînt plătite angajatului vinovat de întreruperea producției. Mai mult, chiar în cazul încetării lucrului fără vina angajatului, orele nelucrate nu sînt plătite integral, ci numai cu o cotă din salariul tarifar respectiv, a cărei mărime este stabilită în funcție de ramura industrială (art. 45 codul muncii).

Dispoziția privitoare la retribuția inferioară celei normale în cazul încetării lucrului fără vina angajatului reflectă principiul socialist al plății după cantitatea și calitatea muncii depuse și totodată preocuparea de a interesa pe angajați în buna desfășurare a procesului producției, de a-i face să sezeze administrația și organele sindicale, în timp util, cu privire la pedicile care ar putea duce la întreruperea producției sau — cu alte cuvinte — prin această dispoziție se urmărește și întărirea simțului de răspundere al colectivului de muncă.

Totuși, în anumite cazuri de întrerupere în producție fără vina angajatului, i se poate încredința acestuia, în mod temporar, o altă muncă corespunzătoare calificării lui, fără micșorarea salariului și chiar cu un salariu mai mare, dacă este astfel prevăzut pentru noua muncă (art. 15, al. 2, 4, codul muncii).

Cînd întreruperea în producție privește întreaga activitate specifică a întreprinderii sau instituției și durează un timp mai îndelungat, menținerea angajaților — chiar cu salarii reduse — constituie nu numai o grea sarcină financiară pentru unitatea respectivă, dar imobilizează forțe de muncă care ar putea fi folosite în alte activități. Din aceste considerente privind interesele economiei naționale, codul muncii prevede posibilitatea desfacerii contractelor de muncă în cazul cînd „unitatea respectivă își încetează activitatea pe un termen mai mare de o lună” (art. 20, lit. c).

Dezvoltarea economiei naționale restrînge pînă la dispariție cauzurile de încetare a activității organizațiilor socialiste de stat din cauza lipsurilor de ordin tehnic și organizatoric, încît pentru aceste cazuri art. 20, lit. c, codul muncii, aproape că nu are cîmp de aplicare. Totuși, activitatea unei organizații socialiste de stat ar putea înceta pe un termen mai mare de o lună și din alte cauze; de exemplu, planificarea unor reparații capitale, producerea unor calamități sau chiar din cauza unor condiții climatice nefavorabile (hotel turistic, case de odihnă etc.).

Firește că în toate cazurile de încetare a activității pe o durată mai mare de o lună nu se întrerupe cu desăvîrșire orice activitate a întreprinderii sau instituției, ci numai producția principală, activitatea specifică a unității respective; continuă însă, dar cu un volum mai redus, unele lucrări administrative și tehnice privind — de exemplu — gestiunea, întreținerea și paza bunurilor etc., făcînd astfel necesară menținerea în serviciu a numărului corespunzător de angajați.

De obicei, durata întreruperii activității poate fi cunoscută îndată după producerea ei, iar în unele cazuri chiar mai înainte. Astfel, planul reparațiilor capitale, expertiza și planul lucrărilor de refacere în cazul unei calamități (incendiu, cutremur etc.) ne arată — între altele — durata lucrărilor, ceea ce îngăduie stabilirea datei probabile a reîncepturii activității. În consecință, dacă a intervenit întreruperea producției

întreprinderii sau instituției și sînt elemente sigure care indică o încetare a activității pe un termen mai mare de o lună, contractele de muncă ale angajaților din producția specifică a unității pot fi desfăcute în baza art. 20, lit. c, codul muncii, pe data stabilirii duratei încetării activității și chiar mai înainte de împlinirea termenului de o lună de la încetarea în fapt a producției. Numai în cazul în care nu s-ar putea preciza durata încetării activității și s-ar aștepta din zi în zi reînceperea ei, contractele de muncă ar putea fi desfăcute după împlinirea termenului de o lună, în care timp urmează să se aplice dispozițiile art. 45 codul muncii cu privire la retribuția angajaților în timpul încetării lucrului.

Încetarea activității specifice mai mult de o lună pune și problema reducerii personalului din administrație la numărul corespunzător situației de fapt a unității respective. Pentru această categorie a personalului, încetarea activității specifice a unității atrage, de regulă, reducerea volumului de lucrări, în acest caz fiind deci aplicabile și dispozițiile prevăzute de art. 20, lit. b, și art. 20¹ codul muncii. În consecință, concedierea unei părți a personalului administrativ va fi întemeiată nu numai pe litera c, dar și pe litera b din art. 20 codul muncii.

Reînceperea activității organizației socialiste de stat obligă conducerea unității respective de a reîncadra pe foștii angajați, concediați pe temeiul art. 20, lit. c, codul muncii, și care nu au obținut între timp alte posturi. Această obligație rezultă din cuprinsul art. 20² codul muncii, care impune unității, în limitele posibilităților de plasare, să asigure încadrarea angajatului concediat în condițiile prevăzute de art. 20, lit. a-c, codul muncii, într-un alt post din aceeași sau altă unitate, potrivit cu calificarea profesională a acestuia.

DIZOLVAREA ORGANIZAȚIEI SOCIALISTE DE STAT

Codul muncii, prin art. 20, lit. a, modificat la 24 iulie 1956, dispune că acel care angajează poate desface contractul de muncă pe durata determinată ori nedeterminată sau pentru îndeplinirea unei lucrări determinate, în cazul cînd „unitatea încetează a avea ființă prin dizolvare”.

Textul corespunzător din redacțiunea anterioară a art. 20 codul muncii prevede desfacerea contractului de muncă „la cererea aceluia care angajează, în cazul cînd: a) unitatea respectivă se lichidează complet sau parțial”. În acest text „lichidarea parțială” era pusă alături de lichidarea completă, în timp ce același articol al codului muncii, la litera b, prevede cazul desfacerii contractului de muncă pentru reducerea activității.

Formularea „lichidare parțială” folosită anterior de codul muncii — și care, de altfel, este necorespunzătoare — poate avea următoarele înțelesuri: organizația socialistă de stat nu încetează de a avea ființă, dar i se desprinde o parte din patrimoniu, care este transmisă altei organizații socialiste, sau — chiar fără această devizare parțială, — unitatea își restrînge volumul lucrărilor prin încetarea funcționării uneia sau mai multor subunități (atelier, secție, depozit etc.). Dar în ambele cazuri se produce o reducere a activității organizației socialiste de stat, ceea ce era prevăzut și în art. 20, litera b, codul muncii. Din acest punct de ve-

dere, noul text al art. 20, lit. a, prezintă o formulare mai științifică decât cel anterior.

Potrivit decretului nr. 31/1954, dizolvarea este unul din modurile prin care o persoană juridică încetează de a avea ființă (art. 40); prin efectul ei, persoana juridică intră în lichidare, în vederea realizării activului și a plății pasivului (art. 51). Cu alte cuvinte, dizolvarea este însoțită de lichidarea patrimoniului persoanei juridice.

Cazurile în care se pot dizolva organizațiile cooperatiste și orice organizații obștești sunt prevăzute în decretul nr. 31/1954. În ce privește organizațiile socialiste de stat, trebuie să observăm că dizolvarea lor poate interveni numai atunci când menținerea și chiar reorganizarea unei astfel de organizații nu mai sunt oportune, ceea ce se întâmplă destul de rar. De obicei, corespunzător nevoilor activității economice și de stat, organizațiile socialiste sunt reorganizate prin comasare sau divizare.

Spre deosebire de unele cazuri privind organizațiile cooperatiste și orice organizații obștești, în care dizolvarea se produce deplin drept (art. 45, lit. a, b și d, decretul nr. 31/1954), dizolvarea organizațiilor socialiste de stat trebuie hotărâtă prin actul organului competent, în condițiile prevăzute de art. 43 al decretului nr. 31/1954.

Dizolvarea unei organizații socialiste de stat și intrarea ei în lichidare presupune o serie de operații reclamate de necesitatea definitivării unor lucrări în curs și, îndeosebi, de necesitatea realizării activului și a plății pasivului.

Deoarece prin dizolvarea și lichidarea unei organizații socialiste de stat nu se realizează transmiterea întregului patrimoniu și nici chiar a unei fracțiuni din el, către o altă organizație socialistă, dizolvarea nu duce la transmiterea unor sarcini de plan sau a unor drepturi și obligații contractuale. Sarcinile de plan, precum și drepturile și obligațiile pe care le avea organizația socialistă dizolvată se sting prin efectul dizolvării. După lichidare rămân numai bunuri, a căror destinație este stabilită prin actul organului competent a hotărîi dizolvarea. În această privință, pentru întreprinderile de stat există dispoziții cuprinse în decretul nr. 199 din 14 mai 1949 (art. 31), iar pentru organizațiile cooperatiste și orice organizații obștești, chestiunea destinației bunurilor rămase după lichidare se rezolvă în conformitate cu normele decretului nr. 31/1954 (art. 52).

Prin dizolvarea organizației socialiste de stat nu numai că încetează existența persoanei juridice care era parte în contractul de muncă, dar dispare însăși posibilitatea îndeplinirii prestațiunilor reciproce pe temeiul acestui contract, deoarece se produce încetarea efectivă a activității respective. În consecință, contractul de muncă se desființează deplin drept pe data dizolvării, iar drepturile și obligațiile contractuale se sting în cadrul operațiilor de lichidare.

Dar existența unei perioade de lichidare, în care timp se îndeplinesc operațiile privind realizarea activului și plata pasivului, îngăduie, și chiar face necesară, continuarea activității unui număr restrins de angajați, îndeosebi acei care au de predat gestiunea și lucrările ce derivă din funcțiile de răspundere.

Toate contractele de muncă anterioare fiind desfăcute deplin drept, personalul strict necesar pentru lichidare va continua munca fiind an-

gajat temporar. Noile contracte de muncă au deci o durată determinată, stabilită în raport de desfășurarea și durata operațiilor de lichidare.

Alegerea personalului necesar pentru lichidare o face conducerea unității intrată în lichidare, dar dreptul de alegere este limitat dacă ținem seama de natura funcțiilor îndeplinite de angajați înainte de dizolvarea unității.

Deoarece în cazul dizolvării organizației socialiste contractul de muncă se desființează deplin drept, urmează că nu este corespunzătoare formularea folosită în general, pentru toate cazurile prevăzute de art. 20 și 21 codul muncii, potrivit căreia contractul de muncă este desființat „de către acela care angajează”. În situația la care se referă art. 80, lit. a, codul muncii, conducătorul organizației socialiste dizolvate nu face decît să comunice angajaților hotărîrea organului competent privind dizolvarea și trecerea în lichidare a organizației respective, indicînd temeiul legal al desfacerii contractului și data cînd contractul de muncă a încetat deplin drept, ca un efect al dizolvării.

După cum s-a mai arătat, dizolvarea organizațiilor socialiste de stat, deci și desfacerea contractului de muncă pe temeiul art. 20, lit. a, se produc destul de rar; în cazul cînd aceste organizații nu mai corespund cerințelor economice și de stat, ele sînt reorganizate.

Potrivit dispozițiilor decretului nr. 31/1954, reorganizarea organizațiilor socialiste de stat se poate face prin comasare sau divizare.

Comasarea se îndeplinește prin absorbirea unei organizații socialiste de către o altă asemenea organizație sau prin fuziunea mai multor organizații pentru a alcătui o nouă organizație socialistă de stat.

Divizarea se face prin împărțirea întregului patrimoniu al unei organizații socialiste desființate între mai multe organizații socialiste existente sau care iau astfel ființă. În afară de această divizare totală (art. 41, al. 2), decretul nr. 31/1954 mai prevede că se poate face desprinderea unei părți din patrimoniul unei organizații socialiste și transmiterea ei la două sau mai multe asemenea organizații existente sau care iau astfel ființă, realizîndu-se în modul acesta o divizare parțială (art. 42).

În toate aceste cazuri de reorganizare a organizațiilor socialiste (absorbție, fuziune, divizare totală sau parțială), care comportă transmiterea unei părți sau chiar a întregului patrimoniu al uneia sau mai multor organizații, are loc, între organizațiile respective, transmiterea nu numai a activului, dar și a pasivului, adică nu numai a bunurilor și drepturilor, dar și a sarcinilor de plan și a obligațiilor¹⁷⁾. În consecință, transmiterea privește și drepturile, precum și obligațiile care derivă din contractul de muncă.

De altfel, încheierea contractelor de muncă de către organizația socialistă desființată prin comasare ori divizare totală sau care și-a restrîns activitatea prin divizare parțială, s-a făcut în vederea îndeplinirii unor sarcini de plan care nu se sting prin reorganizarea organizației socialiste

17) Traian Ionașcu, *Transmiterea sarcinilor de plan, a drepturilor și obligațiilor, ca urmare a reorganizării organizațiilor socialiste, în dreptul R.P.R.* Justiția Nouă, nr. 4/1954, p. 457.

respective. Aceste sarcini de plan urmează a fi îndeplinite de organizația sau organizațiile socialiste dobânditoare și care trebuie să dispună, în acest scop, de forțele de muncă și de mijloacele materiale necesare. Forțele de muncă sînt asigurate prin existența unor contracte de muncă încheiate anterior și ele pot fi folosite mai departe în procesul producției de către organizația socialistă căreia îi revine obligația de a continua executarea unor sarcini de plan. Nefiind cazul dizolvării organizației socialiste de stat, contractele de muncă în curs de executare nu sînt desfăcute prin desființarea acestei organizații pe calea reorganizării ei.

De altfel, art. 20, lit. a, codul muncii privește numai desfacerea contractului de muncă din cauza dizolvării unității, această nouă redacțiune a textului fiind în deplină concordanță cu procesele economice și situațiile juridice privind încetarea existenței organizațiilor socialiste de stat.

Reorganizarea organizațiilor socialiste de stat duce la contopirea personalului existent cu acel preluat sau numai la contopirea personalului preluat de la organizațiile socialiste care și-au încetat existența. Această contopire de personal pune mai întîi problema stabilirii unei juste corelații între numărul angajaților și nevoile producției, putînd reclama reducerea personalului organizației socialiste menținute sau care a luat ființă prin reorganizare.

Reducerea personalului potrivit fondului de salarii și statului de funcții aprobate, impune selecționarea și redistribuirea personalului corespunzător cerințelor serviciului. Aceste operații sînt îndeplinite de organizația socialistă respectivă pe temeiul art. 20, lit. b, și 20^a codul muncii.

Așadar, desființarea organizației socialiste de stat prin comasare sau divizare, precum și reducerea activității prin divizare parțială nu desființează de plin drept contractul de muncă, în aceste cazuri nefiind aplicabilă dispoziția cuprinsă în art. 20, lit. a, codul muncii. Drepturile și obligațiile contractuale se transmit, o dată cu transmiterea unei porțiuni sau a întregului patrimoniu, asupra organizației socialiste dobânditoare, care este în drept să procedeze — dacă este cazul — la reducerea personalului și deci la desfacerea unor contracte de muncă, dar pe temeiul art. 20, lit. b, codul muncii.

PROCEDURA DESFACERII CONTRACTULUI DE MUNCĂ ȘI DREPTURILE ANGAJATULUI CONCEDIAT.

a) *Organul competent a desface contractul de muncă.* Codul muncii precizează că în cazurile de concediere prevăzute de art. 20, contractul de muncă este desfăcut „de către acela care angajează” (art. 20 și 21), oricare ar fi felul contractului, cu durată determinată ori nedeterminată sau pentru îndeplinirea unei lucrări determinate.

Cu excepția cazului prevăzut de art. 20, lit. a, codul muncii, cînd contractul de muncă încetează de plin drept¹⁸⁾, în celelalte cazuri examinate contractul este desfăcut prin manifestarea de voință a „celui care angajează”, în condițiile stabilite de codul muncii, îndeosebi prin art. 20—21.

Pentru concedierea angajaților care sînt membri ai comitetului de

18) A se vedea p. 373.

întreprindere (instituție) sau ai comisiilor pentru soluționarea litigiilor de muncă, este necesar avizul favorabil al comitetului sindical respectiv, iar în cazul președinților și secretarilor acestor comitete, avizul organului sindical ierarhic superior. Această dispoziție a codului muncii (art. 21, al. 2), menită să apere conducerea organizației sindicale și organul de soluționare a litigiilor de muncă de eventualele abuzuri ale administrației, devine inutilă în condițiile dizolvării unității respective, dar poate prezenta o utilitate îndeosebi în cazul reducerii personalului (art. 20, lit. b, codul muncii).

Manifestarea de voință a unității privind desfacerea contractului de muncă se realizează în forma ordinului conducătorului unității respective. Acest ordin, precum și comunicarea scrisă făcută angajatului concediat, trebuie să arate motivele concedierii, cu indicarea textului respectiv din codul muncii.

b) *Dreptul la compensație.* În toate cazurile de desfacere a contractului de muncă pe care le-am examinat, angajatul concediat are dreptul la o compensație egală cu câștigul său mediu pe o jumătate de lună.

Câștigul mediu se calculează conform art. 135 codul muncii, lundu-se în considerare ultimele 3 luni calendaristice dinaintea desfacerii contractului de muncă.

Plata compensației și a celorlalte drepturi cuvenite angajatului concediat trebuie făcută în termen de cel mult 3 zile de la data desfacerii contractului de muncă (art. 43 codul muncii).

Dreptul la compensație în cazurile studiate este justificat prin caracterul cauzelor de desfacere a contractului de muncă, care impune să se asigure angajatului concediat fără vina lui mijloacele de trai necesare, cel puțin un anumit interval de timp, considerat de lege ca suficient pentru a obține un alt post.

Primirea de către angajatul concediat a sumei corespunzătoare compensației nu poate fi considerată ca o acceptare tacită a situației, dacă acesta și-a manifestat constant voința de a cere organului competent să constate ilegalitatea concedierii ¹⁹⁾.

c) *Calea de atac.* Împotriva ordinului de concediere dat pe temeiul art. 20, lit. a — c, angajații nemulțumiți pot face plîngerile la comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă, iar dacă au îndeplinit funcții de răspundere, la organul administrativ ierarhic superior (art. 21, al. 5; art. 117, lit. c, codul muncii); ultimul dintre aceste organe este singurul competent a soluționa și plîngerile angajaților împotriva redistribuirii de personal, făcută cu prilejul reducerii posturilor din unitatea respectivă (art. 20¹, al. 4; art. 117, lit. b, codul muncii). În toate cazurile, termenul de sesizare a organelor indicate este de 15 zile de la data comunicării deciziei de concediere (art. 118, al. 2, codul muncii).

d) *Încadrarea în alt post.* Cauzele de desfacere a contractului de muncă prevăzute de art. 20, lit. a — c, codul muncii privesc condiții obiective în care se poate afla o organizație socialistă de stat și care nu pun în discuție situația personală și nici culpa angajatului. Era deci firesc ca încadrarea într-un alt post a angajatului concediat în condițiile arătate

19) Tribunalul Suprem R. P. R., col. civ., decizia nr. 748 din 22 sept. 1953, *Cu legerea de decizii...* vol. I, nr. 104, p. 213.

să constituie o preocupare și chiar o obligație pentru unitatea care a desfășurat contractul de muncă. De aceea, codul muncii, prin art. 20², obligă pe „acel care angajează” să asigure încadrarea angajatului concediat într-un alt post, „în aceeași unitate sau în altă unitate”.

Textul art. 20² precizează că obligația aceluia care angajează se execută în limita posibilităților de plasare și că încadrarea în alt post se va face ținându-se seama de calificarea profesională a angajatului concediat.

Dar încadrarea angajatului concediat într-un alt post din aceeași unitate firește că este imposibilă în cazul dizolvării unității și foarte puțin posibilă în cazul încetării temporare a activității. Numai dacă concedierea a fost o consecință a reducerii personalului, fostul angajat ar putea fi încadrat într-un alt post din aceeași unitate, bineînțeles dacă îi îngăduie calificarea profesională să ocupe un post diferit ca natură de postul deținut anterior concedierii.

Urmează, așadar, că în cazurile — destul de rare — când ar mai exista posturi libere, unitatea care și-a redus personalul este obligat să le ofere — ținând seama de calificarea profesională — angajaților concediați în condițiile arătate; numai în urma refuzului lor de a primi posturile pe care le-ar fi putut ocupa unitatea este în drept să angajeze alte persoane.

O aplicare mult mai largă poate avea art. 20² codul muncii în privința plasării celor concediați în posturi din alte unități. În toate cazurile de concediere examinate, conducerea unității este obligată să se informeze asupra posibilităților de plasare și să întreprindă demersuri în acest sens. Aceasta înseamnă a lua contact cu organele respective ale Direcției Generale a Recrutării și Repartizării Forțelor de Muncă și cu alte instituții de stat sau organizații economice socialiste, în scopul plasării angajaților concediați. Lipsa posturilor libere la alte unități nu duce la stabilirea unor noi obligații în sarcina unității care a desfășurat contractul de muncă.

Reîncadrarea în muncă în termen de 90 zile de la desfacerea contractului pe temeiul art. 20, lit. a — c, codul muncii, nu întrerupe vechimea în muncă a celui concediat.

Normele juridice privitoare la desfacerea contractului de muncă se integrează în ansamblul garanțiilor suplimentare pe care legislația statului democrat-popular le prevede pentru asigurarea exercițiului dreptului la muncă. Indicarea cu precizie a cazurilor când poate fi desfășurat contractul de muncă, precum și a procedurii de urmat, limitează — fără înșelăciune — posibilitatea concedierilor neîntemeiate, contribuind astfel la întărirea stabilității cadrelor din aparatul economic și de stat. Într-adevăr, concedierile abuzive provoacă fluctuația forțelor de muncă, — mișcare de muncitori și funcționari inutilă și dăunătoare atât pentru economia națională cât și pentru acei care muncesc.

„Dreptul la muncă — scrie juristul sovietic A. E. Pașerstnik — înseamnă că angajarea unui om al muncii nu poate înceta din inițiativa administrației, fără ca să existe un temei legal”²⁰). Codul muncii îngăduie desfacerea contractului de muncă în cazurile de reducere a personalului,

21) A. E. Pașerstnik, *Dreptul la muncă*, Ed. stat, Buc., 1954, p. 54.

încetare temporară a activității și dizolvare a instituțiilor de stat și organizațiilor economice socialiste de stat. Dispozițiile respective sînt determinate de interese economice și de stat, de cerințele regimului de economii, metodă de gospodărire socialistă care impune — între altele — folosirea rațională a resurselor de muncă, în scopul dezvoltării producției sociale.

Aceste dispoziții ale codului muncii nu treb. iesc însă folosite ca o aparentă justificare pentru concedieri care în fond nu sînt decît încălcări ale dreptului la muncă. În această privință practica Tribunalului Suprem R. P. R. a avut o însemnătate deosebită pentru justă interpretare și aplicare a unor texte din codul muncii, neclare sau insuficiente pentru reglementarea desfacerii contractului de muncă.

Urînd, în mare măsură, soluțiile admise anterior de practica Tribunalului Suprem R. P. R., modificările codului muncii din 24 iulie 1956, referitoare la desfacerea contractului de muncă pe temeiul art. 20, lit. a — c, au întărit sistemul garanțiilor organizate în legislația statului democratic-popular cu privire la exercitarea dreptului la muncă.

Catedra de Drept civil

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ КАСАЮЩИЕСЯ РАСТОРЖЕНИЯ РАБОЧЕГО КОНТРАКТА

Краткое содержание

Изменения принесенные Кодексу Труда в Румынской Народной Республике Декретом опубликованным 24 июля 1956 года относятся, между прочим, и к правилам о расторжении трудового договора.

В этой работе автор рассматривает только некоторые случаи расторжения договора, а именно, те которые относятся к сокращению служащих, временного прекращения работы и роспуску учреждений или государственных экономико-социалистических организаций. В этих случаях, предвиденных статьей 20, а — с. Кодекса Труда — увольнение известного числа наёмных или всего персонала определяется необходимостью правильного пользования ресурсами труда и денежных средств, в целях увеличения общественной продуктивности.

До изменения от 24 июля 1956 г., в своей предыдущей форме, текст ст. 20 а — с. кодекса договоров о труде имел неудовлетворительную редакцию и даже недостаточно регламентировал некоторые случаи расторжения договоров о труде. Решения Верховного Трибунала РНР, данные по этому поводу, имели особенное значение для правильного толкования и применения вышеуказанной статьи.

Автор указывает что решения данные этой инстанцией воздействовали на улучшение регламентации расторжения трудовых договоров, особенно в случаях сокращений служащих, учреждений и предприятий.

Рассматривая новые мероприятия кодекса договора о труде, относящихся к расторжению трудовых договоров, автор приносит несколько уточнений в связи с их применением, так например, что касается выбора и перераспределения служащих уволенных из-за сокращения персонала, о положении служащих в случаях реорганизации учреждений или предприятий, через слияние или разделение.

Новые статьи Кодекса Труда ограничивают возможность необосновательных увольнений служащих, предвидит обязательность со стороны руководителей соответственных учреждений и предприятий устраивать уволенных служащих на другое место в той же или в другой единице.

В заключение, автор указывает что теперешние изменения Кодекса Труда укрепили систему организованной гарантии в законодательстве Народно-Демократического Государства что касается проявления права на труд.

QUELQUES PROBLÈMES CONCERNANT LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

R é s u m é

Les modifications apportées au Code du travail de la République Populaire Roumaine par le Décret publié le 24 juillet 1956, se rattachant, — entre autres, — implicitement aux dispositions qui réglementent la résiliation du contrat de travail.

Dans cette étude, l'auteur examine seulement certains cas de congédiement et notamment les cas de réduction du nombre des travailleurs, d'arrêt temporaire des travaux et de dissolution de l'institution d'État ou de l'organisation économique socialiste d'État. Dans ces cas, prévus par l'art. 20, lettres a — c, du Code du travail, le congédiement d'un certain nombre d'employés ou même de tous les employés, est déterminé par la nécessité d'utiliser rationnellement les ressources de travail et les moyens pécuniaires, afin de développer la production sociale.

Dans sa forme antérieure à la modification de 24 juillet 1956, le texte de l'art. 20, lettres a — c, Code du travail, était d'une rédaction imparfaite et réglementait même trop sommairement quelques cas de résiliation du contrat de travail. Les arrêts de la Cour Suprême de la République Populaire Roumaine, rendus en cette matière, ont été d'une importance spéciale pour une juste interprétation et application du texte mentionné. — L'auteur vient de constater que les solutions adoptées par cette instance ont contribué beaucoup à l'amélioration de la réglementation de la résiliation du contrat de travail et spécialement dans les cas de réduction du nombre des travailleurs de l'institution ou de l'entreprise.

En examinant les nouvelles dispositions du Code du travail concernant la résiliation du contrat de travail, l'auteur fait nombre de précisions en ce qui concerne leur application; ainsi, par exemple, quant à la sélection et à la redistribution des travailleurs, déterminées par la réduction de l'effectif des employés, à la situation des employés dans le cas de réorganisation de l'institution ou de l'entreprise par fusion ou par division etc.

Par les nombreux textes du Code du travail, la possibilité de dissoudre sans motifs le contrat de travail est beaucoup atténuée et la direction de l'institution ou de l'entreprise est obligée de placer les employés licenciés sur d'autres lieux de la même unité ou d'une autre.

Dans ses conclusions, l'auteur nous montre que les dernières modifications du Code du travail ont fortifié le système des garanties organisées dans la législation de l'État démocrate-populaire en ce qui concerne l'exercice du droit au travail.